

Н.С. Гронська

Національний університет “Львівська політехніка”,  
кафедра економіки енергетичних і хімічних підприємств та маркетингу**МЕТОДОЛОГІЧНІ НАПРЯМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ  
ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ**

© Гронська Н.С., 2002

**Розглянуто чинники трансформації теорії управління. Наводиться класифікація напрямів управління, аналізуються основні підходи до визначення сутності та ролі управління, а також принципи самоорганізації, основні положення сучасної управлінської парадигми, вимоги до трансформації управління.**

**In article factors of transformation of the theory of management are considered. Classification of directions of management is resulted, the basic approaches of definition of essence a role of management, and also principles of self-organizing, substantive provisions of a modern administrative paradigm, the requirement to transformation of management are analyzed.**

Вичерпання екологічної ніші, глобалізація економіки, перехід на ринкову форму господарювання актуалізують реалізацію загальних та конкретних функцій управління і посилюють важливість задіяння пізнавальної функції управління людським суспільством як синтезу наукових досягнень. Це викликає необхідність поглиблення і розширення методології управління залежно від конкретних цілей управління – зміни стану, поведінки, зрівноваження життєдіяльності суспільства.

Розгляд критеріїв перетворень управління, за якими зміна стану перетворення матеріальних ресурсів визначається розмірами трансакційних витрат та прибутку; зміна поведінки під час суспільного накопичення і розподілу – рівнем забезпечення громадянського мінімуму, зрівноваження життєдіяльності суспільства – за показником упорядкованості суспільного ладу свідчать про те, що за наявними критеріями перетворень управління оцінюється зростанням економічної ефективності, наближенням до соціальної справедливості, однак не усвідомлюється потреба оцінки суспільної ефективності, підтримки та забезпечення можливостей природного відтворення інформаційного колообігу.

За наявними підходами визначення сутності та ролі управління описуються види взаємодії між об'єктами та суб'єктами управління, їх структурними компонентами за односторонніми елементами, але не охоплюють протилежні до них за двоїстістю позиціонування, внаслідок чого порушується цілісність метасистеми. І, хоча загальною методологічною основою науки управління є діалектика, що у первісному значенні означає логічний метод встановлення істини методом виявлення й подолання суперечностей, системи управління формуються на рівні локальних складових без врахування їх подальшого взаємопов'язаного перетворення (на засадах самоорганізації) в інформаційному просторі.

За ознаками сутності, предмета, задіяння функцій і стратегічних перетворень розрізняємо системи виробничого та державного управління. Функції виробничого управління, як показує класифікація напрямів управління (див. таблицю), скеровані на

концентрацію зусиль ефективного перетворення матеріальних ресурсів, натомість загальною функцією державного управління є енергоінформаційний обмін, який забезпечує гармонізацію відносин і відношень між окремими територіями, регіонами, галузями народного господарства, сферами економіки. Отже, розвиток управління суспільством базується на оновленні засад перетворення суспільного ладу і постулатів, які забезпечують тривалість реального світу, а разом – гармонійне функціонування метасистеми.

### Класифікація напрямів управління

№ з/п	Напрями виробничого та державного управління	Сутність	Предмет	Функції	Стратегічні перетворення
1	2	3	4	5	6
1	Управління підприємством	Цілеспрямована діяльність для досягнення позитивного результату	Організаційна структура підприємства	Адміністрування технічної, комерційної, фінансової діяльності	Підвищення організованості
2	Стратегічне управління	Формування заходів досягнення мети підприємства	Прогнозування господарської діяльності	Реструктуризація, диверсифікація, сегментація, спеціалізація, диференціація, концентрація	Зниження комерційних, фінансових, виробничих ризиків
3	Управління персоналом	Визначення потреби розвитку і використання персоналу	Персонал управління	Планування, організація, мотивація	Підвищення професійної культури
4	Управління маркетингом	Реалізація заходів маркетингової суміші	Фактори та заходи економічної і фінансової політики	Задоволення потреб та попиту споживачів	Фінансових ресурсів у дохід підприємства
5	Маркетингове управління	Узгодження попиту і пропозицій, внутрішнього і зовнішнього середовищ	Ціле підприємство	Координація, правове регулювання	Змінних і постійних витрат у прибуток підприємства
6	Управління виробництвом	Формування структури виробництва	Виробничі підрозділи	Організація, контроль	Виробничого потенціалу у продукцію виробництва
7	Оперативне управління	Регулювання руху предметів праці	Виробничий процес і міжцехові виробничі зв'язки	Координація, оптимізація, регулювання	Оборотних засобів у предмети праці
8	Управління проектами	Регулювання комплексної взаємодії у підприємстві	Інноваційна ідея	Організація, координація, мотивація, контроль	Підприємницького задуму у фінансові ресурси

Продовження таблиці

1	2	3	4	5	6
1	Галузеве управління	Розмежування виробничої діяльності за напрямками спеціалізації	Міжвідомчі організаційні структури	Координація, контроль, діагностика	Міжгалузевих відносин
2	Територіальне управління	Управління територіальними виробничими комплексами	Промислово-фінансова територіальна група; технопарк	Організація	Господарської взаємодії
3	Регіональне управління	Самоврядування регіонального громадянського суспільства	Органи місцевого самоврядування	Регламентация, узгодження	Громадського майна, бюджету
4	Соціальне управління	Збереження добробуту	Соціополіси, органи соціального забезпечення	Розподіл, контроль	Прожиткового рівня
5	Логістичне управління	Управління організацією, запасами, переміщенням	Матеріальні, фінансові, інформаційні, енергетичні потоки	Перетворення і збереження енергії соціуму	Логістичних систем
6	Управління суспільством	Зрівноваження життєдіяльності суспільства	Суспільство	Енерго-інформаційний обмін	Суспільного ладу

У 70-80 рр. ХХ століття сформована управлінська парадигма відкритості та інтегрованості універсальних теорій, спрямованих на підвищення ролі культури, на використання соціально-психологічних методів мотивації та різних типів інновацій. У контексті інноваційної орієнтації в третьому тисячолітті традиційні базові положення теорії управління поповнюються фундаментальними поняттями світобудови, перетворюються в категорії інноваційної філософії управління діяльністю для підтримання екологічної рівноваги за визначеним природним порядком. Пізнання цього порядку стає основою трансформації методології управління в метасистемі, що пов'язує в одне ціле закони та закономірності Неба і Землі в космічній упорядкованості мікро- та макрорівнів процесу вічних перетворень.

За твердженням академіка Інституту прогнозування НАН України В.І. Голікова, “якщо визнати, що сучасне існування людства об'єктивно детерміновано і полягає в пошуку шляхів виживання в умовах ноосфери, то із цього випливає, що всі науки тією чи іншою мірою необхідні і об'єктивно служать меті – пошуку зрівноваження життєдіяльності людського суспільства з космосом, тобто належать до спеціальної – пізнавальної функції процесу управління і є її складовою частиною” [1].

При такому метапідході наука загалом – не що інше, як спеціальна функція управління людським суспільством. Для визначення сутності та ролі управління використовуються такі підходи:

– **управління як наука**, змістом якої є закони та закономірності, принципи, функції, форми та методи цілеспрямованої діяльності людей під час управління;

– **управління як процес** пов'язання всіх видів управлінської діяльності, а також їх взаємозв'язок під час управління;

– **управління як вид професійної діяльності**, що зосереджує увагу на структурі апарату управління та зв'язках між ланками та рівнями, на ступені централізації, повноваженнях та відповідальності робітників, що займають різні посади в апараті управління;

– **управління як мистецтво**, що базується на знаннях, вмінні, інтуїції та досвіді людей, що управляють підприємством.

На сучасному етапі ключовим напрямом розвитку теорії і практики виробничого управління є формування систем управління інтенсивно-збалансованого типу на основі застосування системного підходу. Його зміст полягає в переході від локальних змін складових елементів систем управління до взаємопов'язаного їх перетворення на основі реалізації резервів підвищення рівня використання наявного управлінського потенціалу та внутрішніх властивостей керуючої системи. На керуючу систему згідно з її внутрішніми властивостями, її індивідуальною готовністю до змін впливають такі системні принципи самоорганізації [2]: просторовий взаємозв'язок систем, наявність причинно-наслідкового зв'язку, інтеграція за рахунок емерджентності властивостей, зміна рівня ентропії з плином часу в одній системі і різного у різних системах, адекватність відповідальності, вибір єдиного варіанта, відкритість системи, циклічність розвитку.

Основними положеннями сучасної управлінської парадигми є такі:

– підприємство – це відкрита соціально-економічна система, що діє, змінюється, розвивається та перебудовується у динамічному середовищі;

– системний та ситуаційний підходи до управління дають можливість зінтегрувати універсальні теорії;

– теорія систем забезпечує взаємозалежність підсистем управління та вплив на них зовнішнього середовища;

– орієнтація на якість продукції та послуг, на задоволення потреб споживачів;

– спрямованість на підвищення ролі організаційної культури та різних типів інновацій, на використання соціально-психологічних методів мотивації робітників;

– соціальна відповідальність бізнесу;

– людина як фахівець – ключовий ресурс організації.

Останнє положення підтверджує те, що діалектика трансформації науки управління генетично пов'язана з модифікацією поглядів людини на розподіл праці за індивідуальними здібностями, за економічними та політичними факторами. На підставі цього змінювалися моделі “людини таланту”, “політичної людини”, “людини економічної”.

Внаслідок зміни економічних відносин в ХХ ст. “*Homo economicus*” трансформується в “*Homo intellectualicus*”, а в ХХІ ст. в “*Homo cosmicus*”, тобто в учасника космічних перетворень, глобальних трансформацій, упорядкованих змін. Оскільки із хаосу формувався порядок, який під впливом нескоординованої діяльності знову доходить до хаотичного стану, і який для його впорядкованості потребує моделі “*Homo cosmicus*”, то людський вимір розвитку особистості виходить на рівень Боголюдини.

А оскільки природні умови самовиживання ускладнюються, то поведінка людини, людини-управлінця буде базуватися на безумовних (природних) та умовних (набутих) рефлексів – реакціях як впливі зовнішнього середовища на свідомість та пам'ять людини, від яких залежить її цілеспрямована діяльність [4] і що визначає двосторонній зв'язок людини з природою.

В історичному плані трансформації управління передували трансформація релігій Дажбога в релігію Христа, коли зміна поведінки трансформувалася у зміну стану душі, а сили духа – у психологічні настрої. У вірі Дажбога поведінка людини залежала від Бога Прави, Бога права, Бога порядку, символом якого є у Тризубі його середня частина – булава. У вірі Христа стан душі залежить від святої Трійці, яку інтерпретуємо як єдність сфер інтелектуальної, матеріальної, духовної. Оскільки матеріалістична філософія знехтувала першу і третю сфери і гіперболізувала тільки другу матеріальну, то не дивно, що теоретики управління забули про порядок перетворень, який пов'язує поведінку суб'єкта із станом об'єкта перетворень. Чи не тому власне заматеріалізовані правила адміністрування не мали успіху, як і, до речі, такі ж правила комерціалізованого матеріалізму? І хоча метою управління є зміна як стану, так і поведінки, сучасна методологія управління зосереджує свою увагу передусім не на керуючій, а на керованій підсистемі як конкретному об'єкті управління.

Як і ким визначається порядок поведінки суб'єкта управління – залежить від того, в яких умовах він має діяти, а саме у відомих чи невідомих або не повністю відомих. У відомих умовах поведінку регулюють правові та цивільні кодекси, адміністративні розпорядження. У невідомих або невизначених умовах поведінка залежить від прийняття рішень суб'єктами суспільного управління.

Суб'єкти суспільного управління приймають рішення стосовно наведення порядку вибором одного із множини допустимих у конкретній ситуації. Якщо ситуація невизначена, то наслідки прийняття рішення теж можуть бути неприйнятними. Ступінь неприйнятності наслідків вимірюється збитками, які завдали або частині суспільства, або суб'єктові суспільства, який приймає рішення.

Вихідною інформацією, яка необхідна для уникнення помилок суспільного управління поведінкою, є дані за функцією втрат. Функція втрат залежить від двох аргументів: рішення і ситуації і перетворюється у функцію ризику. Функція ризику описує залежність ступеня ризику суб'єкта суспільного управління від прийняття рішення. Спосіб такого перетворення неоднозначний і залежить від вибору суб'єктом суспільного управління критерію ризику. Від цього критерію залежить також і зміст поняття “найкраще рішення”. Найкращим можна назвати те, яке впливає на зменшення ризику. Прийнятність різних критеріїв ризику залежить від характеру невизначеної ситуації. Детально вивчені два типи невизначеності: невизначеність стану природи і невизначеність цілеспрямованої протидії. Задачі невизначеності 1-го і 2-го типів вивчають теорії статистичних рішень і теорія ігор.

Невизначений стан природи має два різновиди: коли про фактичний стан природи нічого не відомо, окрім множини, із якої він може бути вибраним; коли відомий розподіл ймовірностей (або функція щільності ймовірностей) на множині можливих етапів природи [3, с. 221].

Найпоширенішими критеріями ризику є два, а саме: критерій мінімаксу і критерій Байса. Використання критерію мінімаксу не вимагає інформації про ситуації (за винятком вказання множини ситуацій), а при невизначеності протидії він є єдиним відомим критерієм.

Критерій Байса може бути використаним тільки коли відомим є розподіл ймовірностей або ущільнення ймовірностей. Одним із варіантів вибору найкращого рішення є використання інформації спостереження. У такому разі замість пошуку найкращого рішення застосовують найкращу стратегію, тобто залежність найкращого рішення від результатів спостереження за трансформацією.

У методологічному аспекті вимоги до трансформації управління полягають у:

- визначенні підходу до суспільного розвитку, адекватному побудові навколишнього природного середовища;
- застосуванні емерджентних та синергетичних властивостей перетворень та пріоритетів мети окремих підсистем;
- застосуванні інваріантних відношень між окремими складовими підсистем управління;
- в оновленні методологічного інструментарію і понятійного апарату економічної науки;
- визначенні місця людини, її поведінки як специфічної ланки продукування зв'язку між мікро- та макрокосмічним світом;
- збереженні історичної перспективи системи управління.

Системна методологія сприяє впорядкуванню набутих знань та здобуттю нових, застосовуючи такий алгоритм:

- виділення системного об'єкта та визначення його типу;
- виділення та дослідження компонентів системного об'єкта, а передовсім її первинних елементів;
- дослідження структури системи;
- з'ясування механізмів функціонування системи, зокрема в його організаційному аспекті;
- дослідження розвитку системи та його етапів (виникнення, становлення, цілісний розвиток, трансформація) [4].

Під час якіснішої трансформації методології управління і самого управління в метасистемі “Небо-Земля” конденсується енергія руху перетворень за всіма культуротворчими, моральними, економічними, політичними, екологічними чинниками, які перетворюють світ залежно від симбіотичної чи паразитичної форми співжиття різних видів організмів [5], як і від ефективності тієї діяльності, яка продукує позитивну енергетику під впливом визначеної поведінки у всіх підсистемах управління.

*1. Теорія і практика управління організацією з погляду тисячоліть. – К., 2001. 2. Самоврядування та самоорганізація територіальних громад. – Львів, 1999. 3. Енциклопедія Кібернетики. – К., 1975. – Т. 2. –1618 с. 4. Лиско Л. Соціальне управління. – Львів, 2001. 5. Карпенко М. Велесова книга: Переспіви. – К., 1998.*